

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KABUPATEN BANTAENG

*The Analysis of Style Leadership, Work Discipline and Work Environment Effect
on Employee Performance at Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.*

SITTI WAHIDAH

KANTOR KECAMATAN KABUPATEN BANTAENG

Email: eedhaalie@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng, dimana jumlah responden yang digunakan semua pegawai sebanyak 36 orang. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Research aims to determine the effect of style leadership, work discipline and the work environment effect on employee performance at Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng. The research was conducted at the District Office Bantaeng, where the number of respondents that all employees 36 people. The results partially shows that leadership style has an influence positive and significant to the employee performance, working discipline have an influence positive on the employee performance, and work environment had no effect on the employee performance. While the test simultaneously leadership style, work discipline and an environmental work has an influence and significant to the employee performance.

Keywords: Style Leadership, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak

manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Thoha: 2014).

Dalam setiap aktivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kemampuan aparatur Negara yang pada pokoknya berada ditangan pemimpin suatu organisasi.

Menurut Rivai (2014), keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola suatu instansi adalah faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi, baik di perusahaan maupun instansi pemerintah. Kualitas pemimpin dapat juga menentukan keberhasilan suatu organisasi, sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi dengan baik dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif, menunjukkan jalan dan melakukan aktivitas bersama-sama (melakukan kerja sama).

Tentunya dalam setiap pekerjaan yang dilakukan pemimpin memiliki nilai kepemimpinan yang baik dimana nilai-nilai itu terdiri dari berbagai aspek seperti *direktif, partisipatif dan suportif*. Menurut Sutikno, 2014 Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.

Selain faktor kepemimpinan di atas, tentunya disiplin kerja juga menjadi hal yang menunjang dalam mencapai suatu sasaran yang dituju. Dalam hal ini jika disiplin kerja menjadi faktor kedua ketika kita akan mencapai suatu tujuan organisasi, baik itu pada instansi pemerintahan dan perusahaan swasta. Disiplin kerja adalah suatu proses aturan yang telah dibuat dalam menjalankan pekerjaan kita, dimana disiplin kerja akan menjadikan ukuran setiap individu dalam mengembangkan dirinya dan instansi/perusahaan dimana dibekerja. Menurut Rivai & Ella (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Tentunya dengan adanya disiplin kerja yang dibuat sebagai suatu proses perbaikan akan pegawai/karyawan tergantung pada sisi lingkungan kerjanya pula, sehingga lingkungan kerja juga menjadi ukuran keberhasilan dalam suatu instansi atau perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan memberikan nuansa yang baik bagi setiap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan aktifitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng merupakan satu instansi pemerintahan yang memberikan layanan kepada masyarakat secara umum untuk masyarakat Bantaeng secara khusus, namun dalam proses regulasi kepemimpinan yang terjadi memberikan banyak perubahan-perubahan gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Tidak terlepas akan hal itu pula persoalan disiplin kerja dimana telah dipaparkan diatas bahwa proses disiplin kerja ini terkadang menjadi hal yang tidak relevan lagi akan tujuan yang akan dicapai, serta lingkungan kerja, ketika kita melihat beberapa pandangan di atas mengenai lingkungan kerja tentunya hal tersebut akan sangat mendukung aktifitas pekerjaan dari setiap pegawai pada kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, namun bentuk sarana dan prasarana yang mendukung itu telah dapat membantu dalam

meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari instansi ataupun perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktifitas dalam instansi maupun perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Bohlander dan Snell (2010) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Manajemen sumber daya manusia penting dalam peningkatan dan pengembangan potensi pegawai atau karyawan pada suatu perusahaan ataupun instansi pemerintah. Dalam hal ini, diperlukan upaya yang sistematis dalam mengelola Sumber Daya Manusia.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan telah mengalami perubahan dalam perkembangan dan pergeserannya, termasuk di dalamnya tentang gaya kepemimpinan. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013). Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang diberikan kepada seorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter didalam sebuah kepemimpinan (lensufiie, 2010). Gaya kepemimpinan merupakan interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Gaya kepemimpinan secara jelas memberikan pengertian-pengertiannya tersendiri, diantaranya:

- a. Gaya Kepemimpinan Transformasional, seorang pemimpin transformasional adalah orang yang merangsang dan memberikan inspirasi (mengubah) kepada pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa.
- b. Gaya Kepemimpinan Transaksional, kepemimpinan yang bersifat kontraktual antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin membutuhkan pengikut dan menawarkan sesuatu sebagai penukar loyalitas pengikut. Pengikut mau bekerja sama dikarenakan ada hal-hal yang ia kejar sebagai reward. Sementara itu, yang dikerjakan mungkin bukan tujuan pribadinya, melainkan merupakan tujuan pemimpin (Lensesuif, 2010).
- c. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, pemimpin memberikan kekuasaan penuh terhadap bawahannya. Struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif. Pemimpin menghindari kuasa dan tanggung jawab, kemudian menggantungkannya kepada kelompok baik dalam menetapkan tujuan maupun menanggulangi masalahnya sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Rivai (dalam Hartatik 2014), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai & Ella (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Simanjuntak (2011) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dalam pendekatan ini, maka lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2013) pengertian penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kinerja kerja karyawan serta menetapkan

kebijaksanaan selanjutnya, dan penilaian kinerja kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Bernardin dan Russel (Triton: 2010) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai "...a way of measuring the contributions of individuals to their organization..". atau suatu cara untuk mengukur berbagai kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Kinerja (performance) sendiri oleh Bernardin dan Russel (Triton: 2010) didefinisikan sebagai "...the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specify field time periods" (riwayat pekerjaan pada penciptaan hasil pada sebuah fungsi kerja yang khusus atau aktivitas selama sebuah spesifikasi periode waktu). Secara sederhana, penilaian kinerja sebagai bentuk kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, disiplin, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Penilaian kinerja akan efektif apabila dalam penilaian kinerja benar-benar memperhatikan dan memprioritaskan dua hal berikut, kriteria pengukuran kinerja memenuhi objektivitas dan proses penilaian kinerja mempertahankan nilai objektivitas.

METODE PENELITIAN

Desain dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana variabel-variabel yang memengaruhi dan dipengaruhi dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dimana variabel independen (X) dan Variabel dependent (Y) yang akan dihitung dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat penelitian yang digunakan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Paju'kukang Kabupaten Bantaeng. yang berlokasi di jalan poros Tanetea Banyorang Desa Nipa-Nipa Kecamatan Paju'kukang Kabupaten Bantaeng. Dengan masa penelitian 2 Bulan (Desember 2017 sampai dengan Januari 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Kecamatan Paju'kukang Kabupaten Bantaeng. Adapun jumlah pegawai pada kantor tersebut sebanyak 36 orang pegawai. Melihat jumlah populasi yang ada, maka penulis menarik semua populasi sebanyak 36 orang pegawai untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguraikan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Paju'kukang Kabupaten Bantaeng yang dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Analisis selanjutnya adalah menggunakan Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Paju'kukang Kabupaten Bantaeng dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Lingkungan Kerja

Pengujian Hipotesis

Uji F ditujukan untuk mengetahui apakah semua variable independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variable dependen. Untuk pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F pada tabel anova yang dihasilkan dengan bantuan aplikasi SPSS for windows. Jika nilai $F_{hit} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien tersebut mempunyai pengaruh berarti (signifikansi) atau tidak terhadap nilai variable dependen. Untuk pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai t pada tabel *Coefficients* yang dihasilkan dengan bantuan SPSS for windows. Jika nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Dengan Menggunakan Tabel

1. Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 1
Deskripsi Responden

Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Lak-laki	20	55,56
Perempuan	16	44,44
Total	36	100
Usia		
20-30 tahun	10	27,78
31-40 tahun	16	44,44
41-50 tahun	10	27,78
Total	36	100
Status		
Belum Menikah	5	13,89
Menikah	29	80,56
Duda/Janda	2	5,55
Total	36	100
Masa Kerja		
2-5 tahun	7	19,45
6-10 tahun	17	47,22
10 >	12	33,33
Jumlah	36	100

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 2
Deskripsi Variabel Penelitian

X1	Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan
----	--

	SS	S	N	TS	TST
Item 1	22 orang (66,1%)	10 orang (27,8%)	4 Orang (11,1%)	-	-
Item 2	21 orang (58,3%)	11 Orang (30,6%)	2 orang (5,6%)	2 orang (5,6%)	-
Item 3	20 orang (55,6%)	11 Orang (30,6%)	5 Orang (13,9%)	-	-
X2	Jawaban Responden Disiplin Kerja				
	SS	S	N	TS	TST
Item 1	11 orang (30,6%)	12 orang (33,3%)	9 Orang (25%)	3 Orang (8,3%)	1 orang (2,8%)
Item 2	6 orang (16,7%)	12 Orang (33,3%)	16 Orang (44,4%)	1 Orang (2,8%)	1 orang (2,8%)
Item 3	17 orang (47,2%)	8 Orang (22,2%)	8 Orang (22,2%)	5 Orang (13,9%)	4 orang (11,1%)
Item 4	11 orang (30,6%)	11 Orang (30,6%)	2 Orang (5,6%)	2 Orang (5,6%)	-
Item 5	15 orang (41,7%)	13 Orang (36,1%)	6 Orang (16,7%)	2 Orang (5,6%)	-
X3	Jawaban Responden Lingkungan Kerja				
	SS	S	N	TS	TST
Item 1	19 orang (52,8%)	12 orang (33,3%)	3 Orang (8,3%)	1 Orang (2,8%)	1 orang (2,8%)
Item 2	9 Orang (25%)	15 Orang (41,7%)	12 Orang (33,3%)	-	-
Item 3	20 orang (55,6%)	10 Orang (27,8%)	1 Orang (2,8%)	3 Orang (8,3%)	2 Orang (5,6%)
Item 4	11 orang (30,6%)	18 Orang (50%)	4 Orang (11,1%)	2 Orang (5,6%)	1 orang (2,8%)
Item 5	8 orang (22,2%)	14 Orang (38,9%)	12 Orang (33,3%)	2 Orang (5,6%)	-
Item 6	20 orang (55,6%)	11 orang (30,6%)	3 Orang (8,3%)	2 Orang (5,6%)	-
Item 7	20 orang (55,6%)	13 Orang (36,1%)	3 Orang (8,3%)	-	-
Item 8	16 Orang (44,4%)	16 Orang (44,4%)	3 Orang (8,3%)	1 orang (2,8%)	-
Item 9	13 Orang (36,1%)	12 orang (33,3%)	11 orang (30,6%)	-	-
Item 10	5 Orang (13,9%)	17 orang (47,2%)	12 orang (33,3%)	2 Orang (5,6%)	-
Item 11	7 orang (19,4%)	11 orang (30,6%)	11 orang (30,6%)	1 orang (2,8%)	6 orang (16,7%)
Item 12	12 orang (33,3%)	17 orang (47,2%)	4 Orang (11,1%)	2 Orang (5,6%)	1 orang (2,8%)
Y	Jawaban Responden Kerja Pegawai				
	SS	S	N	TS	TST

Item 1	22 orang (61,1%)	13 orang (36,1%)	1 orang (2,8%)	-	-
Item 2	25 Orang (69,4%)	9 Orang (25%)	1 orang (2,8%)	1 orang (2,8%)	-
Item 3	19 orang (52,8%)	16 Orang (44,4%)	1 Orang (2,8%)	-	-
Item 4	20 orang (55,6%)	13 orang (36,1%)	3 Orang (8,3%)	-	-
Item 5	12 orang (33,3%)	20 Orang (55,6%)	2 Orang (5,6%)	2 Orang (5,6%)	-
Item 6	14 orang (38,9%)	19 orang (52,8%)	3 Orang (8,3%)	-	-

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 3
Uji Validitas Untuk Variabel X1

Item Pertanyaan	Nilai _R	Tabel _R	Sig	Keterangan
Item 1 (X1)	,737	0,329	0,000	Valid
Item 2 (X1)	,808	0,329	0,000	Valid
Item 3 (X1)	,725	0,329	0,000	Valid

Tabel 4
Uji Validitas Untuk Variabel X2

Item Pertanyaan	Nilai _R	Tabel _R	Sig	Keterangan
Item 1 (X2)	,618	0,329	0,000	Valid
Item 2 (X2)	,648	0,329	0,000	Valid
Item 3 (X2)	,766	0,329	0,000	Valid
Item 4 (X2)	,709	0,329	0,000	Valid
Item 5 (X2)	,720	0,329	0,000	Valid

Tabel 5
Uji Validitas Untuk Variabel X3

Item Pertanyaan	Nilai _R	Tabel _R	Sig	Keterangan
Item 1 (X3)	,619	0,329	0,000	Valid
Item 2 (X3)	,473	0,329	0,000	Valid
Item 3 (X3)	,588	0,329	0,000	Valid
Item 4 (X3)	,676	0,329	0,000	Valid
Item 5 (X3)	,615	0,329	0,000	Valid
Item 6 (X3)	,728	0,329	0,000	Valid
Item 7 (X3)	,430	0,329	0,000	Valid
Item 8 (X3)	,435	0,329	0,000	Valid
Item 9 (X3)	,566	0,329	0,000	Valid
Item 10 (X3)	,668	0,329	0,000	Valid
Item 11 (X3)	,901	0,329	0,000	Valid

Item 12 (X3)	,621	0,329	0,000	Valid
--------------	------	-------	-------	-------

Tabel 6
Uji Validitas Untuk Variabel Y

Item Pertanyaan	Nilai R	Tabel _R	Sig	Keterangan
Item 1 (Y)	,461	0,329	0,005	Valid
Item 2 (Y)	,351	0,329	0,036	Valid
Item 3 (Y)	,786	0,329	0,000	Valid
Item 4 (Y)	,616	0,329	0,000	Valid
Item 5 (Y)	,778	0,329	0,000	Valid
Item 6 (Y)	,773	0,329	0,000	Valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7
Uji Reliabilitas Variabel X1

Variabel	Cronbach's Alpha	Standardized	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	,806	0,60	Reliabel

Tabel 8
Uji Reliabilitas Variabel X2

Variabel	Cronbach's Alpha	Standardized	Keterangan
Disiplin Kerja	,771	0,60	Reliabel

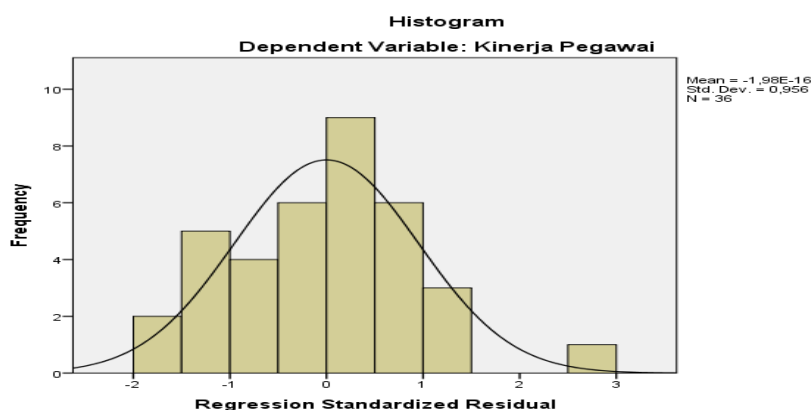
Tabel 9
Uji Reliabilitas Variabel X3

Variabel	Cronbach's Alpha	Standardized	Keterangan
Lingkungan Kerja	,753	0,60	Reliabel

Tabel 10
Uji Reliabilitas Variabel Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Standardized	Keterangan
Kinerja Pegawai	,791	0,60	Reliabel

3. Uji Normalitas



Analisis Regresi Berganda

1. Model Summary

Tabel 11 Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	,385	,327	2,427

2. Coefficients

Tabel 12 Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14,492	3,582		4,046	,000
	X1	,510	,262	,300	1,947	,060
	X2	,465	,130	,560	3,568	,001
	X3	-,075	,069	-,182	-1,087	,285

3. Persamaan Regresi

$$Y = 14,492 + 0,510 + 0,465 + (0,075)$$

- $b_0 = 14,492$ artinya jika tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'Jukukang Kabupaten Bantaeng sebesar 14,492 sebagai nilai konstanta untuk variabel terikat.
- $b_1 = 0,510$ artinya setiap perubahan pada variabel gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'Jukukang Kabupaten Bantaeng sebesar 0,510.
- $b_2 = 0,465$ artinya setiap perubahan pada variabel disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'Jukukang Kabupaten Bantaeng sebesar 0,465.
- $b_3 = (0,075)$ artinya setiap perubahan lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'Jukukang Kabupaten Bantaeng sebesar (0,075).
- Hasil regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan untuk lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'Jukukang Kabupaten Bantaeng.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Tabel 13
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,784	3	39,261	6,664	,001 ^b
	Residual	188,522	33	5,891		
	Total	306,306	36			

Dapat diinterpretasikan bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$ terlihat dalam data menunjukkan nilai dari F_{hitung} sebesar 6,664 dan nilai F_{Tabel} 2,70, ($6,664 > 2,89$), dengan nilai probabilitas $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Paju'kukang Kabupaten Bantaeng.

2. Uji t

Tabel 14
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,492	3,582		4,046	,000
	X1	,510	,262	,300	1,947	,060
	X2	,465	,130	,560	3,568	,001
	X3	-,075	,069	-,182	-1,087	,285

- Bahwa t_{hitung} dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 1,947, maka dari dasar pengambilan keputusan didapatkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,947 < 1,694$ dengan taraf signifikansi $0,060 < 0,05$, dalam artian bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'Jukukang Kabupaten Bantaeng.
- Bahwa t_{hitung} dari variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 3,568, maka dari dasar pengambilan keputusan didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,568 > 1,694$ dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$, dalam artian bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'Jukukang Kabupaten Bantaeng.
- Bahwa t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar -1,087, maka dari dasar pengambilan keputusan didapatkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-1,087 < 1,694$ dengan taraf signifikansi $0,285 > 0,05$, dalam artian bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'Jukukang Kabupaten Bantaeng.
- Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'Jukukang Kabupaten Bantaeng.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dikatakan demikian terlihat dari hasil output pada tabel 14. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Pa'jukukang tidak membedakan dari siapa dan bagaimana individu pegawainya, jadi siapapun yang memimpin wajib bagi pegawai mematuhi segala kebijakannya, dalam observasi penelitian juga terlihat bahwa komunikasi antara atas dan bawahan merupakan komunikasi yang terbuka, masukan dan saran serta kritikan dilakukan secara terbuka. Dari angka yang telah diteliti tersebut dapat dijelaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, hal tersebut memberikan gambaran bahwa kepemimpinan sangat memperhatikan kebebasan seorang pegawai bekerja terhadap tugas yang ada.

Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,. Dalam artian bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat, begitu pula sebaliknya, dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik tentunya penerapan akan disiplin kerja akan baik pula, sebab dengan adanya kesadaran akan sebuah disiplin kerja akan mendorong tingkat kinerja pegawai. Seiring dengan hal tersebut disiplin kerja yang terjadi pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, sudah menjadi suatu tradisi kerja atau budaya kerja sehingga tidak dipungkiri dengan adanya kedisiplinan pegawai dalam bekerja akan mendorong hasil yang baik pula.

Lingkungan kerja pada uji t ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari dasar pengambilan keputusan dalam uji T. Dimana t_{hitung} variabel lingkungan kerja lebih kecil daripada t_{tabel} . hal ini selaras dengan apa yang ada dalam observasi bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang adapada pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng belum memadai dalam memberikan dukungan terhadap kinerja.

Semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan variabel memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. dapat dikatakan bahwa peranan dari kesemua variabel independen terhadap variabel dependen memiliki arti baik dalam peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Hasil uji t mengenai gaya kepemimpinan ditemukan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Sehingga dugaan pada hipotesis pertama sama dengan hasil penelitian, dan dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 (satu) diterima.

Hasil uji t mengenai disiplin kerja ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Sehingga dugaan pada hipotesis kedua yang diajukan sama dengan hasil penelitian, dan dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 (dua) diterima.

Hasil Uji t mengenai lingkungan kerja ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Sehingga dugaan pada hipotesis ketiga berbeda dengan hasil penelitian, dan dikatakan bahwa hipotesis 3 (tiga) ditolak.

Hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Sehingga dapat dikatakan pada pengajuan hipotesis ke 4 (empat) dikatakan diterima.

Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka diharapkan kepada setiap pegawai terus mempertahankan kepercayaan pimpinan dalam bekerja, dengan adanya hal tersebut akan tumbuh dorongan yang baik dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Diharapkan pula tetap memandang penting akan suatu disiplin kerja, dengan adanya kedisiplin kerja dari setiap pegawai menunjukkan sikap pegawai peduli terhadap pekerjaan dan ingin memberikan yang terbaik melalui kinerjanya. Kiranya perhatian akan lingkungan kerja itu penting juga sebagai pendorong tingginya suatu kinerja pegawai, dengan adanya lingkungan kerja baik fisik dan non fisik akan memberikan hasil terhadap instansi Kantor Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

REFERENSI :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Aditama. 2013. Pengaruh Sikap Dan Motivasi Masyarakat Terhadap Partisipasi Dalam Pelaksanaan Kegiatan Siskamling di Kelurahan Labuhan Ratu Raya Kota Bandar Lampung. Bandar Lampung : Universitas Lampung.
- Buyung, 2008, Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan terhadap Kepuasan Konsumen pada Minimarket Alfamart Todopuli di Kota Makassar
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Cooley, J. (2008, June 12). ABC News Network. Diambil kembali dari ABC News: <http://abcnews.go.com/International/story?id=80948>
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition.* New Delhi: Mcgraw Hill Company
- Hasibuan, Malayu.S.P 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Isyandi, 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global. Pekanbaru: unri press.
- Kartono, Kartini. (2009). Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Pers, Jakarta.
- Iensufiie, Tikno. 2010. Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa. Jakarta: Erlangga
- Moekijat. Prasojo. 2011. Pengantar Sistem Informasi Manajemen Bandung: CV. Remadja Karya.

- Mathis, Robert., L, Jackson. John H. (2012). Human Resources Management. Edisi 10. Jakarta: Salemba empat
- Muhammad Teguh, 2005 Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi, Jakarta, Rajawali Press,
- Mardiana, .2011. Lingkungan kerja dan Aplikasinya. Jakarta : Penerbit Swadaya.
- Nawawi, Hadari. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2009. Pengembangan sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Panggabean, Mutiara. S, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor
- Petra Surbakti, Marwan dan Suharnomo. 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT KAI Daop IV Semarang). Jurnal Manajemen. Volume 2, nomor 3, tahun 2013, halaman 1. Diponegoro Journal of Management
- Rivai, Veithzal. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- _____ dan Ella Djauhari Sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan , Rajawali Pers, Jakarta
- Rorimpandey L .2013. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). Management. Eleventh Edition. Jakarta: England
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 Manajemen & Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sondang P. Siagian, 2013, " Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- _____. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, E 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutikno, sobry M. 2014. Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Suwatno , dan Priansa, Donni juni., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suyanto. 2009. Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. Jogjakarta: Mitra Cendikia Press

- Stoner, James and Charles Wankel. 2006. Manajemen. Terjemahan Wilhelmus W. Bakowatun. Jakarta, Intermedia, 2006.
- Thoha, Miftah. 2014. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triton. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Oryza: Jakarta
- Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- Yuli, Sri Budi Cantika, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, UMM Press, Malang, 2005
- Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi ke-5). Jakarta: PT Indeks